

Gambaran Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan oleh Perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara

**Madya Sulisno^{1*}, Agus Santoso¹, Bambang Edy Warsito¹, Luthfi Hidayah¹,
Sarah Ulliya¹, Muhammad Hasib Ardani¹, Muhamad Rofii¹**

¹Departemen Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

masmadyasulisno@gmail.com

Abstract

Introduction: *Continuing Professional Development (CPD) implementation is not optimal. There is no evaluation regarding CPD implementation by nurses in RSUD R.A. Kartini, Jepara Regency. The purpose of this study was to describe the implementation of PKB by nurses in RSUD R.A. Kartini, Jepara Regency.*

Methods: *This study used quantitative research design using descriptive studies. The sampling technique used simple random sampling with 169 respondents. Data collection used a questionnaire containing 55 question items from Indonesian National Nurses Association.*

Results: *Description of CPD by nurses at R.A. Kartini Hospital in Jepara Regency are as follows: professional practice activities (100%), scientific activities (94.67%), scientific development activities (26.62%), and community service activities (71%).*

Conclusion: *Based on the research results, nurses should optimize themselves in various aspects of the form of CPD activities so that it can fulfill the achievement of 25 credits in five years while increasing the self-development of nurses.*

Keywords: *Implementation, Nurse, Continuous Professional Development*

Abstrak

Pendahuluan: Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) perawat belum optimal. Belum pernah dilakukannya evaluasi atau penelitian terkait PKB perawat di RSUD RA Kartini Jepara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran implementasi PKB oleh perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan studi deskriptif. Teknik *sampling* menggunakan *sampling* acak sederhana dengan besar sampel 169 responden, menggunakan kuesioner berisi 55 item pertanyaan dari PPNI.

Hasil: Gambaran implementasi PKB oleh perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut: kegiatan praktik profesional (100%), kegiatan ilmiah (94.67%), kegiatan pengembangan ilmu pengetahuan (26,62%), dan kegiatan pengabdian masyarakat (71%).

Diskusi: Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perawat sebaiknya lebih mengoptimalkan diri dalam mengikuti berbagai bentuk kegiatan PKB sehingga dapat memenuhi pencapaian 25 SKP dalam lima tahun, sekaligus meningkatkan pengembangan diri perawat.

Kata kunci: *Implementasi, Perawat, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, dan aman harus dilakukan oleh perawat yang memiliki kompetensi dalam bidang promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif dengan menjalankan serangkaian proses keperawatan (DPR RI, 2014). Kompetensi perawat adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang perawat dalam melakukan tindakan keperawatan yang terintegrasi antara pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan penilaian berdasarkan pendidikan dasar dan tujuan praktik keperawatan yang terukur sesuai dengan kinerja perawat (Wahyudi, 2016). Seorang perawat dapat melakukan berbagai upaya dalam mengembangkan kompetensinya antara lain dengan melakukan penelitian, memberikan asuhan keperawatan profesional, mengikuti berbagai seminar dan pelatihan, pengembangan ilmu pengetahuan dan pengabdian masyarakat, dimana proses tersebut dikenal sebagai pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB).

PKB perawat merupakan tahap pengembangan keprofesionalitas yang mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan oleh perawat untuk mempertahankan dan meningkatkan kapasitas profesionalisme sebagai seorang perawat berdasarkan standar kompetensi yang berlaku (Persatuan Perawat Nasional Indonesia [PPNI], 2013). Sesuai dengan standar kompetensi global yang telah ditetapkan oleh *International Council of Nurses* (ICN) bahwa salah satu bagian kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang perawat yaitu PKB (PPNI, 2013).

Definisi PKB kemudian disempurnakan oleh PPNI, yaitu sebagai proses pengembangan keprofesionalitas yang

meliputi berbagai kegiatan yang dilakukan seseorang dalam kapasitasnya sebagai perawat praktisi, guna mempertahankan dan meningkatkan profesionalismenya sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Kegiatan PKB dapat berupa pengalaman memberikan asuhan keperawatan, mengikuti pendidikan/ pelatihan, menulis artikel, melakukan penelitian, publikasi karya ilmiah dan pengabdian masyarakat (PPNI, 2016).

PKB sangat penting sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya, namun demikian implementasinya belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Purnamawati, Hartiti & Sulisno (2016) yang menunjukkan sebanyak 84,6% responden di Rumah Sakit dr. Ario Wirawan Salatiga belum memenuhi ketercukupan jumlah SKP.

Berdasarkan studi pendahuluan di RSUD RA Kartini Kabupaten Jepara diketahui bahwa ada dua sikap perawat yang berbeda; sikap pertama menganggap bahwa PKB dan pemenuhan 25 SKP hanyalah formalitas dan pemenuhannya dilakukan dengan cara kejar SKP di tahun terakhir atau tahun kelima kedua, dan sikap kedua menganggap bahwa melaksanakan PKB merupakan kebutuhan dan tuntutan untuk meningkatkan serta mempertahankan pengetahuan dan keterampilan.

Implementasi PKB di berbagai rumah sakit dapat sangat bervariasi, tergantung pada banyak faktor. Selain itu belum pernah dilakukannya evaluasi atau penelitian terkait PKB perawat di RSUD RA Kartini Jepara, merupakan satu alasan peneliti melakukan penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran implementasi PKB oleh perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif survei. Populasi penelitian ini adalah semua perawat RSUD RA Kartini Jepara sebanyak 250 perawat. Teknik sampling yang digunakan yaitu *sampling* acak sederhana dengan besar sampel penelitian 169 responden setelah dihitung menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan kuisisioner baku dari PPNI, berjumlah 55 item pertanyaan terdiri atas pertanyaan tentang variabel PKB berdasarkan keputusan DPP PPNI Nomor: 017F/DPP.PPNI/SK/K/S/II/2016. Instrumen ini sudah digunakan secara nasional untuk menilai capaian SKP perawat sebagai syarat perpanjangan surat tanda registrasi (STR) perawat.

Penelitian ini telah mendapatkan *ethical clearance* dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro nomor 122/EC/KEPK/FK-UNDIP/IV/2021 tanggal 28 April 2021 yaitu sebelum pengambilan data dilakukan. Penelitian ini dinyatakan telah layak etik.

HASIL

Gambaran Implementasi PKB oleh perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa semua perawat (100%) melakukannya, dengan rincian perawat yang melakukan kegiatan mengelola pasien secara langsung 100%, sebagai pembimbing klinik 34,91%, sebagai pengelola pelayanan 55,62%, dan sebagai praktisi mandiri keperawatan 47,33%. Implementasi PKB dalam kegiatan ilmiah sebanyak 94,67% perawat melakukannya, dengan rincian perawat yang mengikuti seminar sebanyak 94,67%, mengikuti workshop 52,67%, dan mengikuti pelatihan 86,39%.

Implementasi PKB dalam kegiatan pengembangan ilmu sebanyak 26,62% perawat melakukannya, dengan rincian perawat yang melakukan publikasi di jurnal nasional terakreditasi 14,79%, publikasi di jurnal nasional tidak terakreditasi 13,60%. Sementara itu, tidak ada perawat (0%) yang melakukan kegiatan publikasi internasional, menulis buku, menerjemahkan buku, menyunting buku dan presentasi oral.

Implementasi PKB dalam kegiatan pengabdian masyarakat sebanyak 71% perawat melaksanakannya, dengan rincian melakukan kegiatan penanggulangan bencana (36,09%), sebagai anggota kelompok kerja kegiatan keprofesian (39,05%), dan bekerja di daerah terpencil perbatasan (0%).

Secara keseluruhan implementasi tertinggi adalah pada hal mengelola pasien secara langsung (100%), sedangkan implementasi terendah adalah publikasi hasil penelitian di jurnal internasional, menulis buku, menerjemahkan buku, menyunting buku, dan bekerja di Daerah Terpencil Perbatasan Kepulauan (DPTK) dengan persentase masing-masing di angka 0.

PEMBAHASAN

RSUD RA Kartini telah mengimplementasi PKB perawat. Implementasi PKB mengikuti pola kegiatan yang ditetapkan oleh PPNI. Sebagian kegiatan PKB telah diimplementasikan, namun beberapa aspek belum terlaksana. Dilaksanakannya PKB ini memiliki dampak yang positif. Vasques, Erasti & Choperena (2021) menyebutkan PKB memungkinkan perawat dapat mengembangkan kualitas asuhan, keselamatan pasien, kepuasan perawat dan efisiensi biaya perawatan Hariyati dan Safril (2018) menyebutkan bahwa implementasi PKB berhubungan dengan kepuasan perawat. Phillips, Piza &

ingjam (2012) menyatakan PKB berdampak pula pada kemampuan perawat beradaptasi dengan teknologi baru.

Implementasi PKB sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Vasques, Erasti & Choperena (2021) implementasi PKB dipengaruhi oleh tiga hal yaitu relevansi PKB dengan perawat, motivasi dan kebutuhan khusus perawat. Brekelmans Maassen, Poell, & van Wijk (2015) menemukan bahwa PKB berhubungan dengan motivasi, importansi dan kondisi. Faktor kepemimpinan juga berhubungan dengan implementasi PKB sebagaimana hasil penelitian Hughes (2005) yang menyebutkan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi persepsi perawat tentang PKB.

Selain faktor yang mendorong, ada faktor penghambat implementasi PKB. Ignwu et.al (2019) menyebutkan faktor penghambat implementasi PKB yaitu faktor keuangan, beban kerja yang tinggi, kurang dukungan dari lingkungan kerja. Penghambat lain adalah karena kesibukan atau padatnya pekerjaan, dan ketidakcocokan jadwal PKB dengan agenda kerjanya, seperti diungkap oleh Yfantis, Tiniokou & Yfanti (2010).

PKB sendiri sebenarnya sangat dibutuhkan perawat. Price dan Reichert (2017) mengungkapkan bahwa PKB merupakan kebutuhan dan harapan perawat di berbagai tahap karir. Perawat mengharapkan pendidikan dan pelatihan yang adekuat untuk meningkatkan kompetensi, kualitas asuhan dan karir di masa depan.

Implementasi PKB oleh perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten dengan persentase terbesar adalah mengelola pasien secara langsung (100%). Hal ini wajar karena tugas utama perawat adalah memberikan asuhan keperawatan (Kemenkes, 2019). Peraturan menteri tersebut menjelaskan bahwa asuhan keperawatan dijalankan dengan melakukan

pengkajian, menetapkan diagnosis, merencanakan tindakan, melaksanakan tindakan, mengevaluasi hasil tindakan, melakukan rujukan, memberikan konsultasi dan penyuluhan serta melakukan penatalaksanaan pemberian obat.

Bentuk implementasi PKB terbanyak kedua yang diikuti adalah mengikuti kegiatan ilmiah sebesar 94,67%. Dari berbagai kegiatan ilmiah, yang paling banyak diikuti adalah seminar (94,67%). Hasil penelitian ini hampir selaras dengan penelitian Ingwu et.al (2019) yang menyatakan bahwa 100% perawat yang bekerja di Universitas Pendidikan Nigeria mengikuti kegiatan ilmiah untuk penambahan kemampuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pool, Poell & Cate (2013) terhadap perawat junior dan senior terkait PKB ditemukan tiga tema yaitu tujuan, kegiatan pembelajaran dan ruang lingkup pengembangan. Terlihat bahwa kegiatan ilmiah dan pembelajaran menjadi kebutuhan perawat. Pool, Poel, Berings, dan ten Cate. (2015) menemukan bahwa sebab perawat termotivasi belajar dan mengikuti kegiatan ilmiah adalah karena mendapatkan tugas tambahan atau tugas baru.

Kegiatan seminar sepertinya paling diminati oleh perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara. Hal ini sejalan dengan yang pernah disampaikan oleh Hari Prasetyo selaku Dewan Pengurus (DPK) PPNI RSUD Sleman pada saat acara Pelatihan Praktik Mandiri Perawat, yang mengharapkan setiap perawat dapat meningkatkan kapasitas diri baik dari segi keilmuan maupun profesionalisme setelah mengikuti seminar (Satmoko, 2018).

Selain mengikuti seminar, implementasi kegiatan ilmiah yang banyak diikuti adalah kegiatan pelatihan (86,39%). Namun demikian masih ada Sebagian perawat yang tidak mengikuti pelatihan.

Selain karena faktor finansial, ketidakikutsertaan perawat dalam pelatihan dimungkinkan karena mengikuti pelatihan dianggap cukup mengganggu kehidupannya di luar pekerjaan. Gould, Drey & Berridge (2007) menyebutkan bahwa mengikuti pelatihan dianggap mengganggu kehidupan di luar pekerjaan terutama untuk menyelesaikan tugas yang panjang.

Pelatihan sesungguhnya sangat dibutuhkan oleh perawat, baik perawat pelaksana maupun perawat manajer. Temuan Gould, Kelly & Goldstone (2002) menyebutkan perawat membutuhkan untuk memperbaharui kemampuan dalam beberapa hal, yang hal tersebut dapat diperoleh dari pelatihan.

Mc.Cutcheon dalam Wahyudi (2016) menyebutkan bahwa di rumah sakit perawat harus mendapatkan pelatihan dan seminar berkelanjutan dalam berbagai tingkatan karena hal tersebut berpengaruh terhadap kapasitas perawat dalam menyusun asuhan keperawatan dan pengembangan kompetensi perawat. Kemampuan afektif, motorik dan kognitif akan meningkat karena adanya pengetahuan yang didapat dari pelatihan sehingga akan terjadi peningkatan produktifitas atau hasil yang memuaskan (Wahyudi, 2016),

Implementasi PKB dalam hal pengembangan ilmu sangat rendah (26,6%), bahkan untuk bentuk kegiatan berupa publikasi hasil penelitian di jurnal internasional, menulis buku, menerjemahkan buku, menyunting buku tidak ada perawat yang melakukan. Meskipun cukup memprihatikan, namun hal ini dianggap wajar karena publikasi hasil penelitian di jurnal internasional, menulis buku, menerjemahkan buku dan menyunting buku bukanlah pekerjaan yang mudah bagi perawat, apalagi sebagian waktunya telah dicurahkan untuk pelayanan langsung ke pasien. Selain itu Badan Litbang (2019) menyebutkan bahwa

kemauan dan kemampuan menulis hasil-hasil penelitian perawat pada umumnya masih rendah.

Seperti disebutkan sebelumnya oleh Ignwu et.al (2019) bahwa penghambat pengembangan keprofesian perawat adalah faktor keuangan, maka institusi atau rumah sakit harus mengurangi hambatan tersebut, karena boleh jadi rendahnya kegiatan pengembangan ilmu karena faktor finansial tersebut. Sebagai contoh, publikasi di jurnal nasional yang sudah terakreditasi dan masuk Sinta 2, penulis harus membayar hingga satu juta rupiah, apalagi jurnal internasional yang bereputasi.

Implementasi PKB dalam hal pengabdian kepada masyarakat cukup baik (71%) meliputi kegiatan bantuan bencana dan pokja keprofesian. Sementara yang mengikuti kegiatan bekerja di daerah terpencil dan perbatasan tidak ada yang mengikuti. Secara geografis Jepara terletak di Pulau Jawa yang jauh dari dari perbatasan dan daerah terpencil sehingga wajar jika perawat tidak ada yang melakukan pengabdian masyarakat di daerah perbatasan dan terpencil.

Kegiatan pengabdian masyarakat merupakan unsur penting dari PKB karena dapat meningkatkan kompetensi perawat. Hal ini diungkapkan oleh Wahyudi (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan pengabdian masyarakat dengan peningkatan kompetensi perawat PPNI Kabupaten Bangkalan.

Dari penelitian di atas didapatkan hasil berupa adanya kegiatan yang banyak diikuti perawat dan ada kegiatan yang tidak dilakukan, ada kecenderungan implementasi PKB berdasarkan rutinitas dan kebiasaan yang ada di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara. Rutinitas dan kebiasaan pada akhirnya membentuk sebuah siklus yang saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya yang disebut sebagai pola perilaku sosial (Fatimah, 2010). Pola perilaku sosial didefinisikan

sebagai sebuah proses yang menimbulkan pola kebudayaan dan tingkah laku pada individu dan lingkungannya (Fatimah, 2010).

Pola perilaku sosial yang terjadi pada perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara menyebabkan sebuah iklim kebiasaan di mana implementasi bentuk kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) hanya berfokus pada beberapa bentuk kegiatan tertentu saja. Jika hal tersebut terus terjadi secara berulang dan menjadi sebuah keniscayaan maka dapat berakibat pada penurunan kompetensi perawat dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Padahal bentuk pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit sering kali menjadi tolak ukur terhadap kualitas mutu pelayanan di rumah sakit (Keliat, 2009).

Peningkatan kompetensi perawat dan kualitas pelayanan keperawatan menjadi sangat penting mengingat pelayanan di rumah sakit merupakan tolak ukur utama pelayanan yang mempengaruhi kepuasan pasien dan citra rumah sakit. Ketika pelayanan yang diberikan perawat kurang optimal maka akan menyebabkan eksistensi rumah sakit berkurang. Kemampuan perawat dalam melakukan pelayanan yang memuaskan menjadi *core business*, dimana perawat sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam (Budiawan, Wijaya & Suarjana, 2015).

Undang-Undang nomor 36 Tahun 2014 menyatakan bahwa keperawatan merupakan suatu profesi yang profesional dan sebagai profesi yang profesional maka keperawatan dituntut memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral (DPR RI, 2014). Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi, mutu pelayanan keperawatan yang telah disesuaikan dengan sistem rumah sakit adalah dengan cara mengoptimalkan implementasi PKB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi PKB oleh perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut: kegiatan praktik profesional (100%), kegiatan ilmiah (94.67%), pengembangan ilmu pengetahuan (26,62%), dan kegiatan pengabdian masyarakat (71%).

Hasil penelitian ini merekomendasikan agar perawat dapat mengoptimalkan diri dalam berbagai aspek bentuk kegiatan PKB sehingga dapat memenuhi pencapaian 25 SKP dalam lima tahun sekaligus meningkatkan pengembangan diri perawat. Adanya peningkatan keterlibatan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam hal penelitian, publikasi, menulis buku dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Litbang. (2019). *Publikasi hasil penelitian di Indonesia masih rendah*. Diperoleh dari <https://litbang.kemendagri.go.id/web-site/publikasi-hasil-penelitian-di-indonesia-masih-rendah/>
- Brekelmans, G., Maassen, S., Poell, R. F., & van Wijk, K. (2015). The development and empirical validation of the Q-PDN: A questionnaire measuring continuing professional development of nurses. *Jurnal Nurse Education Today*, 40(1), 13-19. doi: S0260691716000551
- Budiawan. I. N., Wijaya, I. P. G & Suarjana, K. (2015). Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa propinsi bali.

- Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- DPR RI. (2014). Undang-undang nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan. Jakarta.
- Fatimah, E. (2010). *Psikologi perkembangan peserta didik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gould, D., Drey, N., & Berridge, E. J. (2007). Nurses' experiences of continuing professional development. *Nurse Education Today*, 27(6), 602-609. doi: 10.1016/j.nedt.2006.08.021
- Gould, D., Kelly, D & Goldstone, L. (2002). The changing training needs of clinical nurse managers: exploring issues for continuing professional development. *Journal of Advance Nursing*, 34(1), 7-17. doi: 10.1046/j.1365-2648.2001.3411735.x
- Hariyati, R. T. S & Safril, S. (2018). The correlation between nurse's perception of the continuing professional development (CPD) and the satisfaction of nursing career ladder system (NCLS) implementation. *Efermeria Clinica*, 28(1), 144 – 148. doi: 10.1016/S1130-8621(18)30055-X
- Hughes, E. (2005). Nurses's perception of Continuing professional development. *Nursing Standar*, 19(1), 41-43. doi: 10.1016/j.nedt.2006.08.021
- Ingwu, J. A., Efekalam, J., Nwaneri, A., Ohaeri, B., Israel, C., Chikeme, P. ... Omotola, N. (2019). Perception towards mandatory continuing professional development programme among nurses working at University of Nigeria Teaching Hospital, Enugu-Nigeria. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 11(1) doi:10.1016/j.ijans.2019.100169
- Keliat, A. (2009). *Model praktik keperawatan profesional jiwa*. Jakarta: EGC
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Peraturan pelaksanaan UU nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan. Jakarta.
- Phillips, J. L., Piza, M & Ingham, J. (2012). Continuing professional development programmes for rural nurses involved in palliative care delivery: An integrative review. *Jurnal Nurse Education Today*, 35 (4), 385-392. doi: 10.1016/j.nedt.2011.05.005
- Pool, I A., Poell, R., & Cate, O. T. (2013). Nurses's and managers' perceptions of continuing professional development for older and younger nurses: A focus group study. *International Journal of Nursing*, 50(1), 34-43. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.08.009
- Pool, I. A., Poel, R. F., Berings., M. G. M. C., & ten Cate, O. (2015). Strategies for continuing professional development among younger, middle-aged, and older nurses: A biographical approach. *International Journal of Nursing*

- Studies*, 52(5), 939-950. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.02.004
- PPNI. (2013). *Pedoman pengembangan keprofesian berkelanjutan perawat Indonesia*. Jakarta.
- PPNI. (2016). *Perubahan pedoman pengembangan keprofesian berkelanjutan*. Jakarta
- Price, S. & Reichert, C. (2017). The important of continuing professional development to career satisfaction and patient care: meeting the needs of novice to mid-to late career nurses throughout their career span. *Administrative Science*, 7(2), 17. doi: 10.3390/admsci7020017
- Purnamawati, F., Hartiti, T & Sulisno, M. (2016). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan continuing professional development perawat di RSPAW Salatiga*. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/49058/1/Proposal.pdf>
- Satmoko, B. S. (2018). *PPNI Sleman gelar pelatihan mandiri untuk perawat*. Diperoleh dari: <https://www.cendananews.com/2018/04/ppni-sleman-gelar-pelatihan-praktik-mandiri-perawat.html>.
- Wahyudi, R. (2016). Hubungan implementasi kebijakan praktek profesional, pendidikan berkelanjutan, pengembangan profesi ilmu pengetahuan, dan pengabdian masyarakat dalam upaya perpanjangan registrasi perawat dengan peningkatan kompetensi perawat PPNI Kabupaten Kota Bangkalan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14 (1), 43 – 54.
- Vasques, M., Erasti, B., & Choperena, A. (2021). Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Education in Practice*, 50(1). doi: 10.1016/j.nepr.2020.102963
- Yfantis, A., Tiniokou, I & Yfanti, E. (2010). Nurses' attitudes regarding Continuing Professional Development in a district hospital of Greece. *Health Science Journal*, 4(3), 193-200. doi: 5994cbc5a6fdccaded210430